

Distr.: General
11 August 2015
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة السبعون

البند ٧٣ (ب) من جدول الأعمال المؤقت*

تعزيز حقوق الإنسان وحمايتها: مسائل حقوق
الإنسان، بما في ذلك النهج البديلة لتحسين
التمتع الفعلي بحقوق الإنسان والحريات الأساسية

تقرير المقرر الخاص المعني بحقوق الإنسان للمهاجرين، السيد فرانسو كريبو

مذكرة من الأمين العام

يشرف الأمين العام أن يحيل إلى الجمعية العامة تقرير المقرر الخاص المعني بحقوق
الإنسان للمهاجرين، السيد فرانسو كريبو، المقدم وفقا لقرار الجمعية العامة ١٧٢/٦٧ وقرار
مجلس حقوق الإنسان ١٢/١٧.

* A/70/150.



الرجاء إعادة استعمال الورق

090915 080915 15-13569 (A)



موجز

يوجز هذا التقرير الأنشطة الرئيسية التي اضطلع بها المقرر الخاص المعني بحقوق الإنسان للمهاجرين في الفترة المشمولة بالتقرير منذ تقريره الأخير المقدم إلى الجمعية العامة. ويناقش الجزء المواضيع من التقرير آثار ممارسات استقدام العمالة المهاجرة على حقوق الإنسان للمهاجرين، وخاصة العمال المنخفضو الأجر، أثناء هجرة اليد العاملة. ويتضمن الإعراب عن القلق إزاء ما يبدو أنه انتشار متزايد لمستويات جسيمة من استغلال المهاجرين والتعسف ضدهم على أيدي غير الملتزمين أخلاقيا من مستقدمي العمالة المهاجرة والوسطاء والوكلاء من الباطن في البلدان الأصلية وبلدان المهجر على حد سواء. ويوصي بوضع إطار شامل ومستند إلى حقوق الإنسان لتحقيق انتقال إجمالي نحو نظام ملتزم أخلاقيا لاستقدام العمالة المهاجرة.

المحتويات

الصفحة

٤	أولا - مقدمة وموجز الأنشطة المضطلع بها مؤخرا
٤	ألف - المشاركة في المشاورات والمؤتمرات
٤	باء - الزيارات القطرية
٥	جيم - المتابعة لدى الاتحاد الأوروبي
٥	ثانيا - ممارسات استقدام العمالة المهاجرة وحقوق الإنسان للمهاجرين
٥	ألف - مقدمة
٥	باء - الاتجاهات المتعلقة بممارسات استقدام العمالة المهاجرة وحقوق الإنسان للعمال المهاجرين
٧	جيم - وسطاء استقدام العمالة المهاجرة وحقوق الإنسان
١٣	ثالثا - نظرة إلى توظيف العمالة الدولية من زاوية الاقتصاد السياسي
١٤	ألف - ممارسات توظيف العمالة اللاأخلاقية وأثرها على التنمية

١٥ انعدام الكفاءة الاقتصادية لنموذج التوظيف الحالي	باء -
١٥ التكيف الاقتصادي مع سوء المعاملة والاستغلال	جيم -
١٧ تغيير المحصلة: من أجل إحداث تحوّل جماعي كبير صوب منظومة أخلاقية	رابعا -
١٨ تحقيق الفعالية في حظر رسوم التوظيف	ألف -
٢٠ التنظيم والإشراف الفعالان	باء -
٢٢ سد الثغرات في الإطار القانوني والسياساتي	جيم -
٢٢ التعاون الدولي والإقليمي	دال -
٢٣ تمكين المهاجرين	هاء -
٢٤ إدماج المهاجرين في بلدان المقصد	واو -
٢٤ التعاون مع القطاع الخاص	زاي -
٢٥ الاستنتاجات والتوصيات	خامسا -

أولا - مقدمة وموجز الأنشطة المضطلع بها مؤخرا

١ - هذا التقرير مقدّم عملاً بقرار مجلس حقوق الإنسان ١٢/١٧. وهو يعرض بإيجاز أنشطة المقرر الخاص المعني بحقوق الإنسان للمهاجرين في الفترة من ١ آب/أغسطس ٢٠١٤ إلى ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٥. وقد كُرس الجزء المواضيعي من التقرير لتناول ممارسات استقدام العمال المهاجرين.

ألف - المشاركة في المشاورات والمؤتمرات

٢ - في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٤، نظم المقرر الخاص مشاوراً دولية بشأن العمال المهاجرين وممارسات استقدام العمالة المهاجرة. وضمت المشاورة خبراء من منظمات المجتمع المدني ومنظمة العمل الدولية والمنظمة الدولية للهجرة والحكومات، بما في ذلك رئيسا الحوارين التشاوريين الإقليميين لكولومبو وبويلا، ومن المؤسسات الأكاديمية والقانونية. وترد قائمة كاملة بالمشاركين في المرفق المنشور في الموقع الشبكي للمقرر الخاص. ويعرب المقرر الخاص عن امتنانه لمن حضروا هذه المشاورة. وقد جرى في إعداد هذا التقرير الاستشارة بنتائج هذه المشاورة ونتائج الزيارات القطرية التي قام بها المقرر الخاص والعمل المواضيعي ذي الصلة الذي قام به والبحث الذي تم إجراؤه باستخدام عدد من التقارير التحليلية.

٣ - وساهم المقرر الخاص في عدد من الحوارات والمؤتمرات الدولية والإقليمية، بما في ذلك المؤتمر السنوي لوكالة الحقوق الأساسية التابعة للاتحاد الأوروبي الذي عقد بشأن موضوع حقوق المهاجرين والمنتدى العالمي المعني بالهجرة والتنمية وحوار مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين بشأن الحماية في البحر.

باء - الزيارات القطرية

٤ - قام المقرر الخاص بزيارة إلى إيطاليا في الفترة من ٢ إلى ٦ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤. وتبين له أن إيطاليا قد اتخذت، رغم صعوبة ظروفها الاقتصادية والسياسية، خطوات جسورة للتعامل مع العدد غير المسبوق من المهاجرين وملتمسي اللجوء الذين يصلون إليها بالمراكب.

٥ - ثم قام المقرر الخاص بزيارة إلى مالطة في الفترة من ٦ إلى ١٠ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤. وفي أعقاب هذه الزيارة، ذكر المقرر الخاص أن مالطة لا بد أن تتوقع نموا مستمرا

للعدد غير المسبوق من المهاجرين وملتمسي اللجوء الذين يصلون إليها بالمراكب ولا بد لها من وضع برامج للتعامل مع هذا الأمر.

جيم - المتابعة لدى الاتحاد الأوروبي

٦ - تكملهُ لهمايتين الزيارتين، قام المقرر الخاص بزيارة إلى الاتحاد الأوروبي في بروكسل، في إطار متابعة دراسته الممتدة طيلة سنة ٢٠١٢ بشأن إدارة الحدود الخارجية للاتحاد الأوروبي. وأورد المقرر الخاص النتائج الرئيسية لهذه الزيارة في تقرير المتابعة المتعلق بإدارة حدود الاتحاد الأوروبي (A/HRC/29/36) الذي قدمه إلى مجلس حقوق الإنسان في حزيران/يونيه.

ثانيا - ممارسات استقدام العمالة المهاجرة وحقوق الإنسان للمهاجرين

ألف - مقدمة

٧ - أولى المقرر الخاص المعني بحقوق الإنسان للمهاجرين عناية خاصة لممارسات استقدام العمالة المهاجرة باعتبارها واحدة من مجالات العمل الرئيسية لولايته. ويزداد حاليا بروز هذه المسألة البالغة التعقيد والصعوبة في المناقشات المتعلقة بحقوق الإنسان للمهاجرين. ويساور المقرر الخاص القلق إزاء ما يبدو أنه انتشار متزايد لمستويات جسيمة من استغلال المهاجرين والتعسف ضدهم على أيدي غير الملتزمين أخلاقيا من مستقدمي العمالة المهاجرة والوسطاء والوكلاء من الباطن في بلدان المغادرة وبلدان الوصول على حد سواء.

باء - الاتجاهات المتعلقة بممارسات استقدام العمالة المهاجرة وحقوق الإنسان للعمال المهاجرين

٨ - يعيش في العالم حاليا حوالي ٢٣٢ مليون مهاجر دولي^(١). ولا تتوافر تقديرات رسمية لعدد العمال بين هؤلاء المهاجرين. إلا أن هناك توافقا عاما في الآراء على ضخامة هذا العدد. إذ تقدر نسبة من هم في سن العمل من المهاجرين المقيمين في الخارج بـ ٧٤ في المائة^(٢). ويأتي معظم العمال المهاجرين من البلدان النامية، وتبلغ نسبة من يستقر منهم في مناطق متقدمة النمو ٥٩ في المائة، حيث يشكلون حوالي ١١ في المائة من السكان. غير أن الهجرة فيما بين بلدان الجنوب آخذة في الازدياد حاليا وخاصة في آسيا، التي شهدت

(١) تقرير المقرر الخاص عن الهجرة: "أرقام الهجرة في العالم" (A/69/302).

زيادة بنسبة ٤١ في المائة في عدد المهاجرين المقيمين في المنطقة^(١). وآسيا وأوروبا هما المنطقتان الرئيسيتان اللتان تستضيفان مهاجرين دوليين.

٩ - وهناك عوامل عديدة وراء الهجرة الدولية المعاصرة لليد العاملة. إذ تؤدي دورا كبيرا في ذلك العولمة والسياسات الاقتصادية التحررية الجديدة التي تشجع على تحرير أسواق اليد العاملة. كما يشكل الفقر والتمييز والعنف والصراعات والاضطرابات السياسية وسوء الإدارة عوامل دافعة رئيسية تؤثر على قرارات المهاجرين الساعين إلى العمل في الخارج.

١٠ - وهناك نزوع إلى أن تتم الهجرة عبر طرق مخوفة بالمخاطر ازداد استخدامها بشكل هائل في السنوات القليلة الماضية حيث يسعى المهاجرون إلى تحسين أحوالهم الاقتصادية والاجتماعية فيختارون تجشم أخطار ضخمة في محاولة تحسين أنماط معيشتهم هم وأسرهم. وليس هناك دائما تمييز واضح بين المهاجرين لأغراض اقتصادية وملتزمسي اللجوء. فالعديد من ملتزمسي اللجوء ينشدون أيضا فرصا اقتصادية ويمكن أن يصبحوا عرضة لانتهاكات حقوق الإنسان المرتبطة بسوق اليد العاملة. وكثيرا ما يغادر المهاجرون الذين قد لا تتوافر فيهم معايير اللجوء بلدانهم الأصلية وهم في وضع هش بسبب عوامل اقتصادية وبيئية بالغة الصعوبة. وبهذا المعنى، فإن كلا من ملتزمسي اللجوء وهؤلاء المهاجرين لأسباب اقتصادية هم "مهاجرون ساعون للبقاء على قيد الحياة" يتجشمون عناء الهجرة باعتبارها المهرب الوحيد من أحوالهم البائسة.

١١ - ويمكن أن تتخذ هجرة اليد العاملة وما يتصل بها من ممارسات استقدام العمالة أشكالا مختلفة عديدة، تبعا للمستوى المهاري للمهاجرين وبلدانهم الأصلية والبلدان التي يهاجرون إليها. ويركز هذا التقرير تحديدا على ممارسات الاستغلال وإساءة المعاملة التي يعانيها العمال ذوو الأجور المنخفضة إلى المتوسطة الذين يهاجرون من بلدان الجنوب. ورغم الانخفاض الذي طرأ مؤخرا على بعض أشكال هجرة اليد العاملة بسبب التراجع الاقتصادي، فقد ازداد كثيرا استخدام العمال ذوي الأجور المنخفضة و/أو المتوسطة وفق عقود غير مضمونة قصيرة الأجل. ويقصد باستقدام العمالة غير الأخلاقي المشار إليه في التقرير بكامله ممارسات الاستقدام التي لا تحترم حقوق الإنسان للمهاجرين.

١٢ - ويقوم بتنظيم جانب كبير من هذا النوع من الهجرة وسطاء، يعرفون بوكلاء أو وكالات استقدام العمالة، اللذين يكونان مكلفين بذلك قانونا في بعض الأحيان. ويمكن أن يمثل هؤلاء الوسطاء شكلا مشروعا من أشكال الدعم في عملية الهجرة ولكنهم كثيرا جدا ما يعتمدون بمنتهى القسوة إلى استغلال الوضع الهش للمهاجرين والتلاعب به. واستغلال وسطاء استقدام العمالة للعمال المهاجرين مسألة ظاهرة في العديد من مناطق

العالم. وتشمل القطاعات الرئيسية التي يعمل فيها المهاجرون الذين يتقاضون أجورا منخفضة بتيسير من مستقدي العمالة التابعين للقطاع الخاص: الزراعة، والإنشاءات، وقطاع الخدمات، والضيافة، والسياحة، والعمل في مصانع المنسوجات والملابس، وتجهيز الأغذية والتعليب، وصيد الأسماك، وقطاع الاستخراج، والخدمة في المنازل.

١٣ - وهناك مواطن ضعف في نظم جمع البيانات المتعلقة بهجرة اليد العاملة ونزوع إلى أن تحدث الممارسات غير الأخلاقية لاستخدام العمالة المهاجرة بطريقة سرية وغير شفافة ومستترة. وهو أمر يطرح تحديا أمام الحصول على صورة شاملة عن أنماط الهجرة. وتشير البيانات المتوافرة إلى أن استخدام مستقدي العمالة المهاجرة وعددها آخذان في الازدياد، شأنهما شأن ما يتصل بذلك من انتهاك حقوق الإنسان للمهاجرين ومعاناهم.

جيم - وسطاء استخدام العمالة المهاجرة وحقوق الإنسان

١ - دور مستقدي العمالة المهاجرة في عملية الهجرة

١٤ - مستقمو العمالة المهاجرة هم عموما شكل من أشكال وسطاء الهجرة الذين يجنون أرباحا من التوسط لإبرام عقود بين الراغبين في مغادرة بلدانهم الأصلية لتحسين أحوالهم الاقتصادية وأرباب العمل الذين يحتاجون إلى عمال في بلدان المهجر. ويمكن أن يقوم مستقمو العمالة المهاجرة بدور مشروع في عمليات الهجرة، عندما يكونون خاضعين لأنظمة مناسبة وتحمل الرسوم المرتبطة بالاستخدام على أرباب العمل. ومع أن هناك أمثلة على مستقدي العمالة المهاجرة الملتزمين أخلاقيا الذين يضعون حقوق المهاجرين في قلب النموذج الذي يتبعونه في أداء العمل، فإن من المؤسف أن ذلك ليس هو القاعدة. وعند الإشارة إلى مستقدي العمالة المهاجرة والوكلاء من الباطن في مختلف أنحاء هذا التقرير فإن المقصود هو مستقمو العمالة المهاجرة العديمو الضمير الذين لا يراعون حقوق المهاجرين. ونظام الاستخدام الراهن الذي ييسر هجرة اليد العاملة المنخفضة الأجور يحكمه تصور ضيق وقصير الأمد للمصلحة الذاتية، يتم فيه استغلال حرص المهاجرين على تحسين أحوالهم الاقتصادية هم وأسرههم.

١٥ - ويتسم سياق التوسط في توظيف العمال المهاجرين بالتعقيد بسبب ضخامة عدد المشتركين فيه. فهناك عدد كبير من وكلاء الاستخدام المشتغلين بهذا الأمر ممن هم مسجلون أو غير مسجلين حسب الأصول، إلى جانب مستويات متعددة من الوكلاء من الباطن الذين يقوم الوكلاء الرئيسيون بتمرير الأعمال إليهم. ويتمثل دور هؤلاء الوكلاء من الباطن عادة في إيجاد عمال مهاجرين في البلدان الأصلية، وخاصة خارج المناطق الحضرية، وهم يعملون

غالباً من خلال شبكات غير رسمية مشكلة من مهاجرين سابقين وأصدقائهم وأسرهم. وعندئذ، يقوم الوكلاء من الباطن، الذين يعملون عادة مقابل عمولة، بإحالة المهاجرين إلى مستقدي العمالة المهاجرة ولكن بإمكانهم مواصلة القيام بدور مستمر بوصفهم وسطاء. ويمكن أن تتضمن المسؤوليات المستمرة للوكلاء من الباطن تقديم طلبات استخراج جوازات السفر؛ ومساعدة العملاء في إجراء الفحوص الطبية؛ والتعامل مع وكالة الاستقدام من أجل الحصول على تأشيرات الدخول. وفي بعض الحالات، يرافق الوكلاء من الباطن أيضاً عملاءهم إلى المطار ويساعدونهم في إتمام جميع ما يلزم من إجراءات المغادرة.

١٦ - وممارسات استقدام العمالة المهاجرة التي تقوم بها الوكالات والوكلاء من الباطن لها صلة معقدة مع وضع المهاجرين. فإذا كان مستقمو العمالة المهاجرة ييسرون فعلاً توافر فرص الهجرة النظامية للمهاجرين، مما يمكنهم من الوصول إلى بلدان المهجر بتأشيرة دخول قانونية، فإن هناك أيضاً بعض الحالات التي أفيد فيها أن وكلاء الاستقدام يأتون بمستندات مزورة لتيسير دخول المهاجرين إلى بلدان المهجر، مما يجعلهم في وضع غير قانوني عند وصولهم. وقد يجد المهاجرون أنفسهم أيضاً في وضع غير قانوني إذا استمرت إقامتهم مدة أطول من المدة المحددة في التأشيرة أو فقدوا العمل الذي يمثل شرط حصولهم على التأشيرة.

١٧ - ولا ينتهي دور مستقدي العمالة المهاجرة والوكلاء من الباطن عندما يصل المهاجرون إلى بلدان المهجر. فبإمكانهم مواصلة القيام بدور مستمر مع المهاجرين، وذلك مثلاً من خلال ترتيب المسكن لهم و/أو تسكينهم في مساكن يملكونها، وتجميع المدفوعات المستمرة لرسم الاستقدام أو الديون التي استدانها المهاجرون أثناء استقدامهم وتحديد تصاريح العمل للمهاجرين، مقابل مزيد من الرسوم في أغلب الأحيان. وقد يحتاج المهاجرون أيضاً إلى خدمات مستقدي العمالة المهاجرة في بلدان المهجر، لأن مستويات أمانهم الوظيفي كثيراً ما تكون منخفضة. وتأشيرات دخول المهاجرين تكون مرتبطة غالباً بعملهم، مما يجعلهم عرضة لدفع رسوم استقدام إضافية إلى جهات الاستقدام إذا فقدوا عملهم وهم في بلد المهجر. وبالتالي، يمكن أن يقع المهاجرون في براثن دوامة لا تنتهي حيث يتعين عليهم الانتقال إلى مكان جديد ودفع مقابل خدمات جهات الاستقدام لضمان استمرار عملهم.

٢ - ممارسات استقدام العمالة المهاجرة وحقوق الإنسان

١٨ - تقع ممارسات مستقدي العمالة المهاجرة غير الملتزمين أخلاقياً ووكلائهم من الباطن ضمن تشكيلة معقدة من انتهاكات حقوق الإنسان. وعادةً ما يستغل هؤلاء المستقمو المهاجرين بشكل مباشر أو غير مباشر في كل مرحلة من مراحل عملية الهجرة. يضاف إلى ذلك أن بعض المستقدمين غير الملتزمين أخلاقياً يمكنهم ارتكاب و/أو تيسير ارتكاب طائفة

من انتهاكات حقوق الإنسان الأوسع نطاقا بغير عقاب. وتختلف أنماط هذه الانتهاكات باختلاف المستقدمين والبلدان ومجموعات المهاجرين وهي غير مفهومة تماما بسبب عدم توافر بيانات مترابطة ومصنفة. ومع ذلك، فإن هناك درجة كبيرة من المعاناة التي يكابدها كثير من المهاجرين المنخفضي الأجور الذين يستعملون خدمات مستقدمي العمالة المهاجرة غير الملتزمين أخلاقيا.

١٩ - وعلى النحو المبين في المناقشة أدناه، يمكن أن يتضمن الاستغلال الاقتصادي للمهاجرين تقاضي رسوم باهظة مقابل خدمات الاستقدام، مما قد يجبر المهاجرين على تقبل ظروف العيش الفعلي في عبودية الدين والسخرة؛ وتغيير شروط العمل المتفق عليها في البلدان الأصلية؛ وتيسير الالتحاق بأعمال تتسم بظروف عمل استغلالية. ويمثل الاستقدام المرحلة الأولى لعملية الهجرة. وتتفاقم الحالة المشقة فعلا للمهاجرين من خلال ممارسات الاستقدام غير الأخلاقية التي تلجأ إليها جهات الاستقدام العديمة الضمير التي تركز على تعظيم الربح بأي ثمن. ويسهم ذلك في وقوع ملايين الأفراد عرضة بشكل كبير لانتهاكات متعددة وجسيمة أخرى لحقوقهم، بما في ذلك الاتجار؛ والعنف، بما في ذلك العنف الجنسي، وخاصة العنف الموجه ضد المرأة؛ والقيود المفروضة على حرية التنقل؛ والعنصرية وكرهية الأجانب؛ والحرمان من حق الانتصاف عن الانتهاكات.

الاستغلال الاقتصادي الجسيم

٢٠ - يبدأ الاستغلال الاقتصادي عندما يقرر المهاجرون ترك بلدهم الأصلي والهجرة إلى بلدان بها فرص اقتصادية محتملة. وتتقاضى جهات الاستقدام العديمة الضمير رسوما باهظة لقاء تيسير فرص العمل للمهاجرين. يمكن أن تصل إلى ١٥ ٠٠٠ دولار^(٢). وكثيرا ما تكون هذه الرسوم لقاء فرص اقتصادية بمقابل هزيل؛ ووظائف مختلفة اختلافا بينا عن تلك التي وافق عليها المهاجرون في بلدانهم؛ وفي بعض الحالات عدم وجود عمل أصلا.

٢١ - وتتقاضى وكالات الاستقدام المسؤولة رسوما مقابل خدماتها من صاحب العمل وليس العمال، في إطار معاملات من النوع الذي يتم بين المؤسسات التجارية. وكثيرا ما يبحث المهاجرون عن عمل في الخارج بسبب رغبتهم في التغلب على الفقر وانعدام فرص العمل اللائق في بلدانهم الأصلية. وقرار الهجرة يكون مدفوعا في أغلب الأحيان بظروف اقتصادية في غاية الصعوبة و/أو بحدوث صدمة، من قبيل فقدان الأرض و/أو الوظيفة،

(٢) Institute for Human Rights and Business (K. Jones), 2013, "Fees and IDs: Tackling recruitment fees and confiscation of workers' passports", London, IHRB.

و/أو بلوغ الدّين مستويات لا يمكن تحملها و/أو تفكك الأسرة و/أو فقدان الزوجة أو الزوج و/أو حدوث مرض في الأسرة. وتشير البحوث التي قامت بها منظمة العمل الدولية إلى أن المرأة في بعض الأحيان يكون وضعها الاجتماعي الاقتصادي أقل مواتاة وتعيش حالة من التمييز في بلدها الأصلي، مما يعني بالتالي دخولها عملية الهجرة في وضع بالغ الهشاشة.

٢٢ - وبالنظر إلى هشاشة وضع المهاجرين عند بدء عملية الهجرة، كثيرا ما لا يكون لديهم موارد احتياطية لدفع رسوم الاستقدام، التي يمكن أن تبلغ أكثر من أجور سنتين. ويضطرهم ذلك إلى الحصول على قروض بفائدة مركبة عالية (بمعدلات أفيد أنها تتراوح بين ٥ في المائة و ٨٠ في المائة)^(٢) لدفع رسوم الاستقدام هذه. ويمكن أن يوقع المهاجرون بالتنازل عن ممتلكاتهم لضمان هذه القروض. ولما كانت هذه الرسوم وما ينتج عنها عادة من ديون يزيدان من هشاشة وضع المهاجرين، فإن بإمكانهما أن يؤديا بهم إلى الوقوع في برائن حالات العبودية والسخرة. ويمكن أن تحد الديون بشدة من قدرة المهاجرين على الادخار من أجورهم و/أو إرسال تحويلات نقدية إلى أفراد أسرهم في بلدانهم الأصلية، الأمر الذي يقوض فوائد الهجرة.

٢٣ - ومما يؤسف له أن الاستغلال الاقتصادي للمهاجرين لا يقتصر على دفع رسوم الاستقدام. فقد ترددت أخبار عن قيام وكلاء بتيسير المعاملة البالغة السوء للمهاجرين في سوق العمل بالبلدان التي هاجروا إليها. وليس من غير المألوف ألا يكون لدى المهاجرين قول مؤثر في البلدان التي يذهبون إليها، ناهيك عن القطاع أو رب العمل المحددين. ومن الشائع أيضا تبديل عقود العمل، إذ يجد المهاجرون عند وصولهم إلى بلدان المهجر أنهم بإزاء وظائف وظروف عمل مختلفة جذريا عن تلك التي وافقوا عليها في بلدانهم الأصلية. يضاف إلى ذلك إبلاغ مهاجرين عن عدم تقاضيهم أجورهم وإخضاعها لاقتطاعات غير محددة منها واتباع أنماط غير منتظمة في دفعها. ويمكن أيضا أن تكون ظروف العمل في معظم الأحيان مخوفة بالأخطار وغير آدمية بالنسبة للمهاجرين. كما يمكن أن يستمر وكلاء الاستقدام والوكلاء من الباطن في القيام بدور استغلالي ومتعسف إزاء المهاجرين في بلدان المهجر، وفق ما تقدمت مناقشته.

٢٤ - وقد وردت أمثلة على ظروف عمل العمال المهاجرين ذوي الأجور المنخفضة في عدد من تقارير الزيارات القطرية التي قام بها المقرر الخاص وتقريره عن استغلال اليد العاملة المقدم إلى مجلس حقوق الإنسان. فقد سلط التقرير الصادر عقب زيارة المقرر الخاص إلى قطر في عام ٢٠١٣ الضوء على عدم وجود حد أدنى للأجر في التشريعات الوطنية؛ وتواتر حالات عدم دفع الأجور أو اتباع أنماط غير منتظمة في دفعها؛ وعيش العمال المهاجرين في

ظروف تتسم بالاكتظاظ والصعوبات المادية الشديدة؛ وعدم إمكانية حصولهم على خدمات الرعاية الصحية بسبب عدم قيام أصحاب العمل بإصدار بطاقات هوية لهم؛ ووقوع حوادث ووفيات بمستويات مثيرة للقلق في مكان العمل؛ وإجبار المهاجرين على البقاء مع أصحاب العمل، رغم التعسف ضدهم، بسبب رفض أصحاب العمل تسريحهم بشكل قانوني بموجب نظام الكفالة.

٢٥ - وعلم المقرر الخاص، أثناء زيارته إلى إيطاليا في عام ٢٠١٢، أن الأجور التي يتقاضاها العمال المهاجرون، الذين يتم توظيفهم غالبا في القطاع الزراعي، كثيرا ما لا تكون كافية لاستمرار التمتع بمستوى معيشي مناسب. وأفادت التقارير أن المهاجرين يدفع لهم ٢٠ يورو أو أقل مقابل ١٠ ساعات من العمل اليدوي الشاق. ويبدو أن هؤلاء العمال يعيشون ظروفًا تحيط بها حالة من الإفلات التام من العقاب، حيث يتعرضون للاستغلال من جانب ملاك العقارات التي يسكنون فيها ومن جانب أصحاب العمل لصالح الاقتصاد الإيطالي.

٣ - الانتهاكات الموسعة لحقوق الإنسان

٢٦ - مما يؤسف له أن انتهاكات حقوق المهاجرين تتجاوز بكثير الاستغلال الاقتصادي الجسيم الذي يتعرضون له عادة. فممارسات الاستقدام غير الأخلاقية يمكن أن تسهل تعرضهم لطائفة واسعة من انتهاكات حقوق الإنسان المترابطة التي يعضد بعضها بعضا.

٢٧ - ومن الشائع أن تفرض على المهاجرين المستقدمين من الخارج قيود صارمة على حرية تنقلهم في البلدان التي هاجروا إليها. وكثيرا ما يقوم أصحاب العمل الاستغلاليون، بتيسير من وسطاء الاستقدام، بتقييد قدرة المهاجرين على تبديل أصحاب العمل و/أو ترك البلد والعودة إلى الوطن، مما يحد من استقلالياتهم ويزيد من استعدادهم لإنجاز أعمال في ظروف سيئة مقابل أجور منخفضة.

٢٨ - ويتعرض المهاجرون أيضا للعنف والترهيب من جانب عديمي الضمير من المستقدمين وأصحاب العمل على حد سواء. ويمكن أن يستخدم هذا النوع من العنف كوسيلة للسيطرة على المهاجرين الذين يعترضون على المعاملة التي يتلقونها في مراحل الهجرة وفي مكان العمل ببلدان الوصول وفي مراكز التدريب وأثناء الإقامة في فترة ما قبل المغادرة. وقد أفادت التقارير أن المشرفين داخل الشركات أو في المنازل التي توظف مهاجرين سيمارسون العنف إذا لم يقوم المهاجرون بأداء مهام عملهم كما هو متوقع. وتمثل أعمال التحرش الجنسي والعنف الجنسي أخطارا من نوع خاص تواجهها المهاجرات اللائي يعملن في قطاعات

مختلفة. وتقوم وكالات من القطاع الخاص باستقدام مهاجرات للعمل في المنازل، وهو نشاط يقع خارج الاقتصاد الرسمي ولا تغطيه الحماية التي توفرها قوانين العمل في بلدان عديدة. ويجعل هذا الأمرعاملات المهاجرات في وضع هش للغاية، إذ يعملن خلف أبواب مغلقة ويعتمدن بشدة على صاحب العمل الذي يعملن لديه وبدون أي آلية رسمية للحماية. وقد أفادت عاملات مهاجرات عشن هذه الظروف أنهن تعرضن لحالات من العنف، بما فيها العنف الجنسي.

٢٩ - ويمكن أن تؤدي هشاشة وضع العمال المهاجرين فوق ذلك إلى انتهاكات لحقوقهم الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. ويمكن أن يؤدي السكن إلى إشكالات شتى على صعيد حقوق الإنسان. ففي الحالات التي يوفر فيها أصحاب العمل السكن، فإن من الممكن أن يستخدم ذلك كفرصة لمزيد من الاستغلال، لأن السيطرة على المهاجرين أيسر من السيطرة على العامل المحلي. وفي حالات أخرى، يوفر أصحاب العمل الاستغاليون في بلدان المهجر سكنا للمهاجرين ولكن ذلك يمكن استخدامه لممارسة مزيد من السيطرة على المهاجرين واستغلالهم، لأنه يجعلهم متوفرين في الحال لأداء العمل. ويمكن في حالات أخرى أن يترك للمهاجرين دفع تكاليف معيشتهم وغذائهم بصورة مستقلة. وفي هذه الحالات يمكن للمهاجرين، بدافع من حاجتهم إلى تقليل التكاليف إلى أدنى حد، أن يختاروا العيش في ظروف سكنية بالغة السوء، حيث يسكن الكثيرون أماكن تفتقر إلى البنى التحتية والخدمات الأساسية، بما فيها الصرف الصحي والكهرباء والمياه الصالحة للشرب. ويمكن أيضا أن يؤدي المستقدمون والوكلاء من الباطن دورا في تدبير السكن وتقاضي مقابله، وهو ما يمكن أن يزيد بقدر أكبر من سيطرتهم على المهاجرين واستغلالهم إياهم. كما يمكن أن تكون إمكانية حصول المهاجرين على أشكال أخرى من الحماية أمرا محفوفًا بالمشاكل. فإذا كان بإمكان بعض المهاجرين الحصول على الرعاية الصحية التي توفر لهم من خلال عملهم، فإن هذا الأمر يتسم بتفاوت شديد، مما يترك الكثيرين في وضع ضعيف للغاية إذا ما عرضت لهم مشاكل صحية.

٣٠ - ويمكن أن يجد العمال المهاجرون الذين يعيشون أوضاعا هشة بالفعل أنفسهم وقد باتوا أكثر تعرضا للعزلة الاجتماعية وضعفا بسبب ما يمارس ضدهم من مظاهر العنصرية وكرهية الأجانب في بلدان المهجر. ومن المعتاد أن يقدم العمال المهاجرون تضحيات هائلة للسعي للعمل في الخارج وأن تنتج عن عملهم فوائد للبلدان الأصلية وبلدان المهجر على حد سواء. ففي بلدان المهجر، يلبي المهاجرون الطلب على العمالة الرخيصة في القطاعات التي لا يمكنها في كثير من الأحيان أن تجتذب مواطني البلد مقابل نفس الأجور وظروف العمل

كما يؤدون إلى زيادة الطلب على السلع والخدمات ويدفعون الضرائب. ومع ذلك، نادرا ما تكون هذه الفوائد محل تسليم في النقاشات العامة بشأن العمال المهاجرين التي تصورها على أنهم عمال قصيرو الأجل وكثيرا ما تضفي مشروعية على مواقف أصحاب العمل والمواطنين العنصرية والمنطوية على كراهية الأجانب. وهي مواقف يمكن أن تؤدي إلى حدوث مظاهر من العنصرية وكراهية الأجانب ضد العمال المهاجرين في مكان العمل وأيضا في المجتمع عموما ببلدان المهجر.

٣١ - ويمكن أن تؤدي الحواجز البنيوية أمام اللجوء إلى العدالة إلى تفاقم انتهاكات حقوق المهاجرين. فهناك عدد من صكوك حقوق الإنسان، بما فيها العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، يعترف بأن لكل شخص حق اللجوء إلى المحاكم الوطنية المختصة لإنصافه الفعلي من أية أعمال تنتهك الحقوق الأساسية الممنوحة له. وعلى الرغم من أشكال الحماية الدولية هذه، يواجه الكثير من المهاجرين حواجز جسيمة أمام الحصول على الانتصاف عند تعرضهم للاستغلال والتعسف في عملية الاستقدام وبسببها. وتشمل هذه الحواجز: عدم معرفتهم باللغة المحلية؛ ومحدودية الإلمام بالحقوق ووسائل الانتصاف؛ والقيود الجغرافية؛ والقيود المفروضة على حرية تنقل المهاجرين؛ وخوف المهاجرين من الانتقام أو تكبد خسائر اقتصادية إذا اشتكوا من المستقدمين؛ وطول فترات تجهيز الشكاوى؛ وما درج عليه المستقدمون عموما من تعمد تفادي إعطاء المهاجرين مستندات يمكن أن تثبت دفعهم رسوما؛ وتجزؤ الحقوق المختلفة بتوزعها على آليات قضائية وغير قضائية مختلفة؛ وتنامي سبل الانتصاف غير القضائية؛ وعدم وجود المساعدة القانونية.

٣٢ - ويمكن أن تزيد البلدان الأصلية من الصعوبات التي يتعرض لها مواطنوها نظرا لأن البعثات الدبلوماسية لهذه البلدان قد تبدي إحجاما عن دعم سعيهم للانتصاف القضائي، لعدم التأثير على قدرة هذه البلدان على المنافسة في السوق الدولية لتوظيف اليد العاملة.

ثالثا - نظرة إلى توظيف العمالة الدولية من زاوية الاقتصاد السياسي

٣٣ - لا يمكن النظر إلى انتهاكات حقوق العمال المهاجرين كظواهر منعزلة تحدث في الفراغ. ويتسم الجانب الاقتصادي السياسي لتوظيف العمالة الدولية بالتعقد، ولذا يلزم فهم العلاقة بين العوامل الاقتصادية النظامية وتوظيف العمالة إذا ما أريد إيجاد عملية تحمي حقوق المهاجرين بشكل أفضل.

ألف - ممارسات توظيف العمالة اللاأخلاقية وأثرها على التنمية

٣٤ - تُحدث ممارسات التوظيف اللاأخلاقية الواسعة الانتشار أثرا شديدا على فوائد هجرة اليد العاملة على صعيد التنمية النظامية. وكما هو معترف به ضمن إطار التنمية المستدامة لما بعد عام ٢٠١٥، فإن الأثر الإنمائي لهجرة العمالة هو أثر هائل. ففي عام ٢٠١٣، أرسل المهاجرون إلى بلدانهم نحو ٤٠٤ بلايين دولار في شكل تحويلات مالية^(٣). وتُظهر الأبحاث أن هجرة العمالة المنخفضة الأجر يمكنها تحقيق أكبر المكاسب على صعيد مكافحة الفقر.

٣٥ - ويقوم منعدمو الضمير من وكلاء التوظيف بالاستيلاء على كم كبير من موارد المهاجرين، وذلك من خلال فرض رسوم التوظيف وغير ذلك من أشكال الاستغلال الأعم، مما ينتقص في المحصلة من فرص تمكين الشرائح الأفقر في النظام الاقتصادي العالمي. ومن الشائع أن تموّل هذه الرسوم ممارسات فاسدة في مجال تصريف الأعمال داخل وكالات التوظيف اللاأخلاقية. فهناك تقارير تشير إلى أن ممارسي التوظيف اللاأخلاقي يستخدمون ما يكتسبونه من أموال من رسوم التوظيف للصرف على أنشطة غير قانونية من قبيل البغاء والمخدرات وتمويل الحملات الانتخابية لأحزاب سياسية معيّنة. وبالتالي يجري تحويل مسار هذه الموارد بعيدا عن المهاجرين وعن مساعي القضاء على الفقر على مستوى العالم، وصوب الأنشطة غير الشرعية.

٣٦ - ولا ينحصر الأثر الإنمائي لهجرة اليد العاملة في التحويلات المالية. فقد تشكل هذه الهجرة أيضا عنصرا داعما للتنمية المستدامة من خلال تعزيز مهارات العمّال بحيث يتمكنون من تقديم إسهامات إضافية إلى بلدانهم الأصلية لدى عودتهم. وإلى جانب استغلال المهاجرين وإساءة معاملتهم، فإن أنشطة التوظيف اللاأخلاقية غالبا ما تكون منعدمة الفعالية عندما يتعلق الأمر بالتوفيق بين المهارات والاحتياجات، ذلك أنها تستند إلى نموذج ضيق وقصير المدى لتعظيم الأرباح. وثمة تقارير تفيد بقيام وكلاء التوظيف بملء بعض الوظائف بأشخاص غير لائقين طبيا لتأديتها؛ وباستخدام عمّال من دون السن القانونية؛ وباختيار الوظائف للأشخاص بشكل غير متلائم مع مهاراتهم. فإذا لم تتم تلبية احتياجات العمالة المحددة بعمّال يمتلكون المهارات الملائمة، لا يتحقق سوى قدر محدود من الأثر الإنمائي الناتج عن تعزيز مهارات العمّال.

(٣) A/69/302.

باء - انعدام الكفاءة الاقتصادية لنموذج التوظيف الحالي

٣٧ - يمثل التوظيف نقطة البداية في الدورة الكاملة للهجرة. ويعدّ اختيار العمّال الملائمين لتلبية الاحتياجات المحدّدة من العمالة متطلّبا حيويًا لتأدية عملية الهجرة وأسواق العمل لوظائفها بفعالية في بلدان المقصد. فإذا كان العمّال المهاجرون غير ملائمين للأدوار التي يكلفون بها، غالبا ما يتعيّن بدء عملية التوظيف والهجرة من جديد و/أو يُضطر المهاجرون إلى محاولة إنجاز مهامهم إمّا غير مؤهلين لها أساسا أو غير مدربين عليها بشكل كاف. فإذا تمّ الأخذ بهذا النهج المتّسم بقصر النظر لتعظيم الأرباح ليُطبّق على نطاق كبير، فإن هذا يؤلّد قصورا شديدا في عمليات الهجرة وأنشطة الأعمال التجارية وسلاسل الإمداد، وفي اقتصادات بلدان المقصد برمتها. وفي ظل أعداد العمّال المهاجرين في بلدان معيّنة، فإن حجم الخسارة في الإنتاجية نتيجة لانعدام التوافق بين المتاح والمطلوب من مهارات العمالة قد يبلغ مستويات هائلة على المدى الطويل.

٣٨ - وعندما يدفع المهاجرون رسوم التوظيف، فإن الحافز الاقتصادي الذي يشجّع وكلاء التوظيف على استثمار الوقت والجهد في تنسيب العمال المهاجرين بالشكل السليم يكون محدودا. فأرباح وكلاء التوظيف لا تكون مرهنة بنجاحهم في التوفيق بين المهارات والاحتياجات، ذلك أن نموذج الأعمال الذي يتبعونه يقوم على زيادة عدد المهاجرين الذين يتم توظيفهم. بل إنه إذا ثبت عدم التوفيق في اختيار الموظف، فإن هذا قد يزيد من أرباح وكيل التوظيف، ذلك أن المهاجرين قد يجدون أنفسهم مضطرين لتوقيع عقود جديدة وبالتالي دفع رسوم جديدة، أو قد يتعيّن استقدام عمّال مهاجرين جدد، مما يضيخ أرباحا جديدة عبر كامل سلسلة التوظيف (كأرباح الوكلاء والمديرين ومن يبيعون الكفالات أو فرص الحصول على التأشيرات، على سبيل المثال). وتنشأ عن ذلك مصالح خاصة تجعل من الإبقاء على الترتيبات اللاأخلاقية القائمة أمرا مربحا لهذه الجهات الفاعلة الرئيسية.

جيم - التكيّف الاقتصادي مع سوء المعاملة والاستغلال

٣٩ - مع ترسّخ الاستغلال الاقتصادي وانتهاك حقوق الإنسان للعمال المهاجرين، تتحوّل معاناة المهاجرين إلى جزء من اقتصاد العولمة وتصبح مندمجة فيه من عدة نواح. فأولا، عندما تكون أسعار السلع و/أو الخدمات مرهنة بتوافر عرض من العمالة الرخيصة، يكون هناك حافز سعري قوي على استمرار استغلال المهاجرين وإساءة معاملتهم. فيجد وكلاء التوظيف الملتزمون بالممارسات الأخلاقية صعوبة في المنافسة داخل نظام بات متكيّفا مع المعاناة المنهجية لأعداد غفيرة من العمّال المهاجرين؛ فبذا تستمر حلقة الاستغلال المفرغة.

٤٠ - وثانياً، فإن التوظيف الاستغلالي للعمالة وما يتصل بذلك من معاناة بشرية بدأ يتحوّل إلى جزء من تصوّرنا لمفهوم التنمية الاقتصادية. فمع سعي البلدان إلى الإسراع بمعدّلات نمو ناتجها المحلي الإجمالي وإقامة بناها التحتية بالاعتماد على العمالة الرخيصة، تصبح الهجرة الدولية للعمالة المنخفضة الأجر أمراً مرحّباً به كقوة دافعة لعجلة التنمية دون إيلاء الاهتمام الواجب لحقوق هؤلاء المهاجرين أنفسهم كبشر. وقد يُستشفّ هذا مثلاً من الوثيرة التي تناقش بها مسألة نظم الهجرة المؤقتة في محافل دولية من قبيل المنتدى العالمي للهجرة والتنمية باعتبارها مثلاً إيجابياً على عرض العمالة المرن الذي يستجيب بسرعة لتغيّرات الطلب، وذلك على الرغم من وجود أمثلة عديدة على ما لذلك من عواقب شديدة السلبية على صعيد حقوق الإنسان بسبب الهشاشة الهيكلية التي تنشأ عن آليات الهجرة المؤقتة هذه.

٤١ - وبقبول دول المقصد لهذا التطبيع الاقتصادي لاستغلال العمّال المهاجرين وإساءة معاملتهم من منطلق رغبتها في الحفاظ على قدرتها التنافسية في الساحة العالمية، فإنها تكون شريكة في هذا الوزر. وهناك العديد من الأمثلة على الحواجز التي تعترض لجوء العمال المهاجرين إلى العدالة: فهناك عدم فعالية إجراءات تفتيش العمل (في أحد البلدان التي زارها المقرر الخاص، لم يحدث قط أن التقى مفتشو العمل بالعمّال المهاجرين أنفسهم)، والجهل بالمعلومات القانونية والإدارية، وغياب النقابات، بل وحظرها أحياناً، وغياب التمثيل القانوني الكفؤ، وغياب المعونة القانونية، وتجزؤ سبل الانتصاف عبر مختلف أجزاء النظام القانوني (عما في ذلك الآليات الخاصة لتسوية المنازعات)، وذلك على سبيل المثال لا الحصر.

٤٢ - وقد لا تتفاوض الدول الأصلية باسم رعاياها لتزويدهم بالحمايات الملائمة، وذلك بسبب اختلال موازين القوى بين البلدان. فهناك أمثلة أفيد بها لبلدان التمسّت معاملةً أفضل لرعاياها فلم تجد إلا أعداد المقبولين من عمّالها المهاجرين تُقلّص: فالدول المضيفة تستخدم البلد ضد الآخر في لعبة هدفها تحقيق أقصى قدر ممكن من التحرّر في شروط توظيف العمالة. وربما أيضاً تفضل الدول الأصلية عدم التماس الشروط الأفضل لرعاياها تجنّباً لخطر فقدان تدفقات التحويلات المالية أو المهارات المعزّزة التي يرجع بها عمّالها المهاجرين، فكلاهما يسهم في تنمية تلك البلدان.

٤٣ - بل إن المهاجرين أنفسهم يقيّمون الخيارات المتاحة لهم بواقعية ويأخذون معطيات منظومة التوظيف في الحسبان عند تخطيطهم لمشروع الهجرة، فيقبلون بالتالي ما تخلقه هذه المنظومة من حوافز سلبية وحواجز، ليزداد ترسّخ عملية تطبيع الاستغلال والمعاملة. فالخيارات المتاحة لهم محدودة، ذلك أن هدفهم المباشر هو إرسال الأموال لتسديد الدين وإطعام

أسرهم. وهم ينظرون إلى رسوم التوظيف ككلفة لا بد منها لمشروع الهجرة، فهي رسوم قانونية و/أو ممنهجة في العديد من البلدان، فيُنظر إليها بالتالي كشيء طبيعي للغاية. وعلاوة على ذلك، فإنه في ظل هشاشة وضعهم الذي غالبا ما يكون باستطاعة ربّ العمل إنهاؤه دون سابق إنذار، تكون الاستراتيجية المفضّلة لدى المهاجرين في مواجهة الصعوبات هي التنازل عن حقّهم وتقبُّل الخسارة على أمل الكسب في المرحلة التالية. ولا يميل العمال المهاجرون المؤقتون إلى الاحتجاج أو الطعن في القرارات أو الاحتشاد للتصدّي لما يتعرّضون له من استغلال، فهم يخشون انتقام وكلاء التوظيف وأرباب العمل: فهم لا يقدرون على تحمّل كلفة فصلهم عن العمل وترحيلهم إلى بلدانهم أو منعهم من العمل في الخارج مستقبلا، فهذا معناه نهاية مشروع الهجرة الذي استثمروا فيه الكثير بالفعل.

٤٤ - وعلاوة على ذلك، فإن آليات الانتصاف القائمة في منظومات قانون العمل غالبا ما تكون قائمة على الشكاوى: فالمهاجر نفسه هو الذي يقع عليه عبء التظلم مما يتعرّض له من استغلال. فإذا لم يشتك المهاجرون، لا يوجد شيء يُذكر يمكن القيام به لجر الضرر.

رابعا - تغيير المحصّلة: من أجل إحداث تحوّل جماعي كبير صوب منظومة أخلاقية

٤٥ - إن هذه الديناميات الاقتصادية وما ينشأ عنها من حوافز غير صحية تجعل من إحداث تحوّل جماعي كبير صوب منظومة أخلاقية متطلّبا حيويا. فإذا أخذ التحوّل إلى ممارسات التوظيف الأكثر أخلاقية صورة تحوّل طوعي و/أو متدرّج، ستكتسب الشركات الأقل استجابة للتغيير ميزة تنافسية من خلال تمكّنها من الاستمرار في البيع بالأسعار المنخفضة بفضل معاناة المهاجرين.

٤٦ - ومع التسليم بأنه من المستحيل أن تُعاد صياغة ممارسات توظيف العمالة الدولية بين عشية وضحاها، فإن الحكومات تستطيع أن تحقق التغيير الجماعي الكبير من خلال العمل على حلّ المشكلة من منظور منهجي وشامل، ومن خلال مراعاة منظورات المهاجرين ومنظمات القطاع الخاص والمجتمع المدني لدى إعداد طائفة من التدخلات القانونية والسياساتية. وتحظى مسألة ممارسات توظيف العمالة الدولية وتأثيرها على حقوق الإنسان للمهاجرين باهتمام متزايد في المناقشات الدولية بشأن حقوق الإنسان والهجرة والتنمية المستدامة والعدالة. ويتزايد وعي الحكومات ومؤسسات الأعمال ومنظمات المجتمع المدني بهذه المسائل المعقدة، وهو ما قد يُستشفّ من الأمثلة الموجودة للممارسات الجيدة على صعد القوانين والسياسات الحكومية والتعاون الإقليمي والشركات الخاصة، والتي تناقش في المرفق

المتاح بموقع المقرر الخاص على شبكة الإنترنت. ومن الأهمية بمكان أن يُبنى على مظاهر التقدم هذه كي تنمى في الطبقة السياسية البوصلة الأخلاقية والشجاعة السياسية اللازمتين لإحداث تحوّل في طريقة معاملة المهاجرين عند التوظيف.

٤٧ - ولا يمكن تحقيق هذا التحوّل الجماعي الكبير بالتصدّي لكل عنصر من عناصر المشكلة على حدة، أو بالعمل مع شرائح معيّنة من الأطراف صاحبة المصلحة دون غيرها. فهذا التحوّل يتطلّب مجموعة شاملة من المبادرات التي تعالج الأسباب الجذرية والعناصر الهيكلية للممارسات الحالية في الآجال القصير والمتوسط والطويل. ويجب أن تراعى في هذه المبادرات منظورات جميع الأطراف صاحبة المصلحة، ألا وهي: المهاجرون، والمجتمع المدني، والقطاع الخاص، والحكومات، والمنظمات الدولية.

٤٨ - ويجب أن تكون عملية التحوّل إلى منظومة أخلاقية مستندة إلى مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، وإلى الكمّ الوفير المتاح من صكوك حقوق الإنسان ومعايير العمل والأعراف القانونية غير الآمرة.

٤٩ - وتُناقش أدناه العناصر الرئيسية لعملية التحوّل هذه، بما في ذلك أمثلة على الممارسات الجيدة الراهنة الجديرة بأن يُبنى عليها، ويلي ذلك توصيات مفصّلة للدول الأعضاء في الأمم المتحدة وللمنظمات الدولية ومنظمات القطاع الخاص.

ألف - تحقيق الفعالية في حظر رسوم التوظيف

٥٠ - يتمثل عنصر أساسي في الانتقال إلى نظام أخلاقي في فرض حظر تام على تحصيل أي رسوم توظيف من المهاجرين. فرسوم التوظيف هي رسوم تدفع عن المعاملات بين الأعمال التجارية، ومن غير المقبول تحميل هذه التكاليف للمهاجرين الضعفاء غالبا الذين يتعين عليهم الاقتراض لسدادها.

٥١ - وفي الوقت الراهن، هناك في كثير من البلدان نظام معقد وغامض وغير فعال لفرض رسوم بمستويات متعددة، حيث يجوز بموجبه للمخدمين قانونا فرض شتى الرسوم على مختلف المهاجرين حسب مستويات الأجور في الفرص المتاحة. ولا يتم إنفاذ هذه القيود المفروضة على الرسوم بفعالية ومن ثم تُفرض رسوم أعلى على المهاجرين في كثير من الأحيان و/أو يتم خداعهم بشأن الأحكام والشروط. وأيضاً تؤدي التشريعات الرامية إلى الحد من الرسوم إلى إضفاء شرعية غير ملائمة على مفهوم فرض رسوم توظيف على المهاجرين. وسيؤدي الحظر التام على رسوم التوظيف إلى تجنب التعقيد والغموض، والمساهمة في التحوّل الثقافي اللازم لوقف قبول المهاجرين بالرسوم بوصفها تكاليف لا بد منها لهجرة اليد العاملة.

وينبغي للبلدان التي تعمل بصورة جماعية كمجموعات إقليمية أو دولية أن تفرض حظرا تاما على رسوم التوظيف في الوقت نفسه، بغية التأكد من أن الشواغل بشأن القدرة التنافسية الدولية لا تؤثر على الانتقال الشامل إلى نظام أخلاقي.

٥٢ - وبوصف الحكومات الجهات القائمة بالتشريع والتنظيم، فهي تضطلع بدور رئيسي في فرض حظر فعال على جميع رسوم التوظيف في أوساط العمال المهاجرين. وينبغي لها أن تنص على حظر الرسوم في قوانينها وأن تكفل وجود عمليات فعالة للرصد والتنظيم للتنفيذ الفعال لسياسة "عدم فرض رسوم توظيف". وتندرج سياسة نيبال إزاء الهجرة التي تنص على عدم فرض رسوم مطلقا ضمن الأمثلة على اتخاذ الحكومات مواقف ضد ممارسات التوظيف الحالية. وابتداء من صيف عام ٢٠١٥، لن توافق سلطات ذلك البلد على سفر العمال المهاجرين إلى البلدان التي لا يقوم فيها أرباب العمل بدفع رسوم التأشيرات وتكاليف السفر بالطائرة. ومؤخرا طلبت وزارة العمل والتوظيف إلى سفارات نيبال في ماليزيا وفي ستة من بلدان الخليج (هي المملكة العربية السعودية، وقطر، والكويت، والإمارات العربية المتحدة، والبحرين، وعمان) أن تتوقف عن التصديق على الطلبات المقدمة من شركات التوظيف التي تطلب عمالا مهاجرين نيباليين ما لم تكن تلك الشركات مستعدة لدفع تذاكر السفر ورسوم تأشيرات الدخول.

٥٣ - إضافة إلى ذلك، يمكن للأعمال التجارية أن تدعم عملية الانتقال إلى الحظر التام على رسوم التوظيف. وتتضافر عدة عوامل الآن، من قبيل زيادة تغطية وسائط الإعلام لمسائل سلسلة الإمداد وانتهاكات سوق العمل، والضغوط التي تمارسها النقابات العمالية، والنشاط داخل المجتمع المدني، لجعل الشركات أكثر وعيا بالمخاطر القانونية والمخاطر على السمعة المرتبطة بممارسات العمل الاستغلالية. كذلك فإن المستثمرين من الجهات المؤسسية يستخدمون بصورة متزايدة طائفة من الممارسات الأخلاقية بما في ذلك عرض اليد العاملة، عند فحص المخاطر التي تتعرض لها الشركة فيما يتعلق بالسمعة والكفاءة التشغيلية على السواء. وهناك عدد من الإجراءات التي يمكن أن تتخذها الأعمال التجارية للحد من تلك المخاطر ودعم الانتقال الشامل إلى نظام أخلاقي، بما في ذلك إجراء مراجعة حسابات كاملة لسلاسل الإمداد الخاصة بها للتأكد من أن المتعاقدين معها مباشرة أو من الباطن لا يتعاملون مع وكالات التوظيف التي تفرض رسوما على العمال المهاجرين. وينبغي أن يشمل ذلك التزاما بضمان عدم قيام العمال المهاجرين بدفع رسوم في إطار الالتزامات الرفيعة المستوى بشأن السياسات العامة، ورد أي رسوم يدفعها المهاجرون، والتعاون مع جهات الأعمال المعنية الأخرى لتعبئة الموارد من أجل حماية العمال.

٥٤ - وتشمل الأمثلة على الممارسات الجيدة الحالية فيما يتعلق بأنشطة الأعمال التجارية وحظر رسوم التوظيف ما يلي:

- امتناع وكالات التوظيف الأخلاقية تماماً، مثل شركة ف. س. ي. الدولية (FSI International) عن أخذ رسوم توظيف من المهاجرين.
- الاتحاد الدولي لوكالات التوظيف الخاصة هو رابطة مؤلفة من وكالات توظيف ملتزمة بتعزيز ممارسات التوظيف العادلة الدولية. ويشارك الاتحاد في عدد من المشاريع الرامية إلى تعزيز ممارسات التوظيف الأخلاقية ولديه، كعنصر أساسي، مدونة قواعد سلوك يجب أن يلتزم بها الأعضاء وتتضمن مبدأ تقديم خدمات التوظيف مجاناً للباحثين عن العمل.
- أنشئ تحالف الأعمال التجارية العالمي لمكافحة الاتجار بالبشر في عام ٢٠١١ من قبل قادة أعمال تجارية "لتعبئة طاقة قيادة دوائر الأعمال ومواردها وفكرها لإنهاء الاتجار بالبشر، بما في ذلك جميع أشكال السخرة والاتجار بالجنس".
- تبذل بعض الشركات الكبيرة المتعددة الجنسيات التي توجد في أعلى سلسلة الإمداد جهوداً للكشف عن رسوم التوظيف غير القانونية وإعادة العمال المهاجرين.
- تركز بعض الشركات بقدر كبير على حقوق العمال المهاجرين في سياساتها الداخلية. وعلى سبيل المثال، أصدرت شركة كبيرة تعمل في مجال المشروبات التزاماً علنياً بسياسة تقوم على عدم دفع العمال المهاجرين رسوماً لقاء التوظيف أو التنسيب أو النقل، بما يشمل الرسوم القائمة في بلد المنشأ^(٤).
- يضم الفريق العامل العالمي المفتوح باب العضوية للمجتمع المدني طائفة من الموارد المتعلقة بالعمال المهاجرين والتوظيف ويجعل من عدم فرض الرسوم أولوية رئيسية لعمله في مجال الدعوة.

باء - التنظيم والإشراف الفعالان

٥٥ - يتسم التنظيم والرصد الفعالان لوكالات التوظيف بالأهمية بغية تنفيذ حظر فعال على رسوم التوظيف والقضاء على الإفلات من العقاب الذي يتمتع به القائمون بالتوظيف عديمو الضمير الذين يعتمدون في ظلهم على استغلال العمال المهاجرين وانتهاك حقوقهم. ويتعين إجراء الرصد والرقابة على صعيد متعدد الأبعاد لمعالجة الديناميات المعقدة والعناصر المختلفة

(٤) انظر الحاشية ٢.

لتوظيف العمالة. ويتسم الترخيص الفعال لوكالات التوظيف في بلدان المنشأ وبلدان المقصد بأهمية أساسية، شأنه شأن وضع نظام تقييم موثوق به لوكالات التوظيف يتولى تقييم ممارساتها التجارية من حيث حقوق الإنسان ومعايير العمل. ومما يتسم بالأهمية الأساسية أيضاً إنشاء هيئات مستقلة ملائمة لإصدار التراخيص والرصد يمكن أن تعمل مع بعضها البعض عبر الحدود الوطنية وأن تضع معايير تنظيمية متكافئة.

٥٦ - ويتعين مد نطاق الرصد والرقابة ليشمل معاملة العمال المهاجرين في أسواق العمل في بلدان المقصد. ويتسم التفتيش الفعال على العمالة بأهمية حيوية في توفير أشكال الحماية تلك. وينبغي أن يقوم مفتشو العمل بعمليات تفتيش شاملة ومنتظمة وغير معلن عنها في جميع مواقع العمل، بما في ذلك المساكن الخاصة في حالة عمال المنازل، وضمان الإنفاذ الفعال لقوانين العمل لصالح جميع العاملين بصرف النظر عن وضعهم من حيث الهجرة، بسبل منها التحدث مباشرة مع العمال المهاجرين وبصورة منتظمة (باستخدام مترجمين شفويين أكفاء ومستقلين عند الضرورة)، واستعراض عقود عملهم، والتأكد من أنه يسمح لهم بالاحتفاظ بجوازات سفرهم، وأنه يتم إصدار وثائق هوية لهم، ودفع كامل استحقاقهم في الوقت المحدد، واستفادتهم من ظروف سكنية مناسبة.

٥٧ - وقد جرت مناقشة أمثلة لآليات الرصد المستقلة القادرة على تحديد حالات انتهاك الحقوق والاستغلال، مثل إجراء المراجعات الشاملة لحسابات سلاسل القيمة وغيرها من أنظمة التحقيق من قبل هيئات مستقلة وكفؤة (مثل شركات مراجعة الحسابات)، بسبل منها النظم القائمة على الشكاوى المقدمة من النقابات أو المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أو أمناء المظالم أو منظمات المجتمع المدني، ولكن نادراً ما يتم وضع تلك الآليات موضع التنفيذ بفعالية: فالأمر يتطلب المزيد من العمل.

٥٨ - وينبغي للدول أيضاً أن تضمن قدرة النظام القضائي بما على معالجة مسائل استغلال العمل بطريقة كفؤة وفي الوقت المناسب، فضلاً عن توفير سبل الوصول إلى العدالة لفرادى المهاجرين؛ ويساعد تعزيز دور الجهاز القضائي في بناء الاحترام لسيادة القانون بصفة عامة فيما يتعلق بتوظيف الأيدي العاملة.

٥٩ - وينطوي جزء من نشاط الرصد والرقابة هذا على الاستثمار في نظم فعالة لجمع البيانات. وتتمثل خطوة هامة في عملية الانتقال إلى نظام أخلاقي في إدراج جمع معلومات مفصلة عن ممارسات التوظيف كجزء لا يتجزأ من وضع المقاييس المتصلة بأهداف خطة التنمية المستدامة لما بعد عام ٢٠١٥.

جيم - سد الثغرات في الإطار القانوني والسياساتي

٦٠ - فيما يتجاوز مجرد حظر الرسوم، هناك حاجة لوضع ومواءمة الأطر القانونية والسياساتية المتعلقة بالتوظيف للانتقال إلى نظام أخلاقي شامل. وينبغي أن يشمل الإصلاح التصديق على جميع الصكوك الدولية لحقوق الإنسان وتنفيذها على نحو كامل، بما في ذلك عهدا عام ١٩٦٦ الدوليان لحقوق الإنسان، والاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، فضلا عن معايير العمل ذات الصلة، بما في ذلك اتفاقية منظمة العمل الدولية لعام ١٩٩٧ بشأن وكالات الاستخدام الخاصة (الاتفاقية رقم ١٨١)، والمبادئ التي تمثل قوانين غير ملزمة مثل مبادئ دكا. وتنطبق جميع هذه المعايير على جميع المهاجرين بغض النظر عن وضعهم القانوني، كما تشمل واجبات الدول في حماية حقوق الإنسان للأفراد من الانتهاكات التي تقوم بها أطراف ثالثة.

٦١ - وينبغي أن يشمل الإصلاح إلغاء أنظمة الكفالة، وتوحيد عقود العمال المهاجرين، وإلزام وكالات التوظيف قانونا بإقامة علاقات رسمية مع المتعاقدين من الباطن.

٦٢ - وتتمثل خطوة رئيسية في سياق وضع إطار السياسات اللازم لتنفيذ الإصلاح القانوني في إعداد خطط عمل متعددة أصحاب المصلحة. ويمكن الاستفادة من آراء منظمات المجتمع المدني، والحكومات، والقطاع الخاص، والمهاجرين، والمنظمات الدولية، والحوارات الإقليمية، في وضع خطط عمل قطرية وإقليمية بشأن الجهود الرامية إلى معالجة ممارسات التوظيف الاستغلالية والتي تنطوي على انتهاكات، وذلك بغية وضع رؤية واضحة لإقامة نظام أخلاقي حصرا. وبالنظر إلى الطابع الهائل التعقيد للتوظيف لأغراض هجرة العمالة الدولية، يمكن لخطط العمل هذه أن تقوم بدور حيوي في تحسين اتساق السياسات على نطاق المنظومة.

دال - التعاون الدولي والإقليمي

٦٣ - يتسم التعاون الدولي والإقليمي بأهمية أساسية للانتقال إلى نظام أخلاقي نظرا لضرورة تحقيق التكافؤ في الفرص من أجل إحراز التقدم. ولن يكون أي بلد قادرا على القيام بصورة مستقلة بإلغاء الممارسات الاستغلالية وممارسات انتهاك الحقوق في التوظيف. إضافة إلى ذلك، وكما نوقش أعلاه، فإن ديناميات الاقتصاد السياسي الدولي المتعلقة بممارسات التوظيف تضيف أهمية حيوية على العمل الجماعي. ومسائل من قبيل تبادل المعلومات الاستخباراتية عن وكالات التوظيف عديمة الضمير بين مختلف البلدان بطريقة منهجية بحيث يمكن الاستفادة منها مرة أخرى في منظومات التنظيم والترخيص الوطنية، ووضع اتفاقات

ثنائية للهجرة تقوم على معايير حقوق الإنسان، والنظر في اتخاذ إجراء بشأن رسوم التوظيف من أجل تحقيق التكافؤ في الفرص، تمثل جميعها سبلا يمكن أن يُستخدم بها التعاون الدولي والإقليمي من أجل إحداث تغيير شامل صوب إقامة نظام أخلاقي.

٦٤ - وعمليات التشاور الإقليمية هي مثال على التعاون الإقليمي والدولي ينبغي استخدامه لزيادة حماية حقوق الإنسان للمهاجرين، كما يتبين من عملية كولومبو التي تدعو إلى وضع عقد عمل موحد. وتضم هذه المنتديات الإقليمية ممثلين للدول، والمنظمات الدولية، وفي بعض الحالات، المنظمات غير الحكومية غير الرسمية، لإجراء حوار وتبادل المعلومات بصورة غير رسمية وغير ملزمة عن المسائل المتعلقة بالهجرة التي تثير اهتماما وقلقا مشتركين. وفي الآونة الأخيرة بدأ العمل على توسيع نطاق الحوار بين مختلف العمليات التشاورية لتيسير المزيد من التعاون بين بلدان المنشأ والمقصد.

هاء - تمكين المهاجرين

٦٥ - يتسم المهاجرون أنفسهم بأنهم من الأطراف الفاعلة الذكية في عملية الهجرة. وبإمكانهم، عن طريق أعدادهم الجماعية الكبيرة، أن يصبحوا عنصرا قويا في الانتقال إلى نظام أخلاقي. وتمكين المهاجرين من خلال الإعلام والدعم يمكن أن يسخر تلك الإمكانيات وسعة الحيلة تلك لدفع عجلة التقدم نحو وضع نظام توظيف يتسم بالإنصاف والأخلاقية. ويجب أن يفهم المهاجرون حقوقهم، ويجب تمكينهم لاتخاذ القرارات بشأن وكالات التوظيف استنادا إلى أساس متين من المعلومات الاستخباراتية عن مختلف الجهات الفاعلة في السوق. ويتعين أن تكون المعلومات متاحة بسهولة، بلغات يمكن للمهاجرين فهمها، في كل مرحلة من مراحل الهجرة وعملية التوظيف.

٦٦ - وهناك عدد من الأمثلة على الممارسات الجيدة فيما يتعلق بتبادل المعلومات بين العمال المهاجرين، بما في ذلك ما يلي:

- سيمكن النظام العالمي لتزاهة التوظيف، وهو إطار طوعي دولي "للتوظيف الأخلاقي" تيسره المنظمة الدولية للهجرة، المهاجرين من الوصول إلى وكالات توظيف تم اعتمادها طوعا وفقا لمعايير التوظيف الأخلاقية وتبادل المعلومات عن وكالات التوظيف عديمة الضمير.
- يمثل موقع "Contratados.org" الشبكي موقعا لمنح التقديرات يتيح للمهاجرين استعراض وكالات التوظيف وأرباب العمل وتبادل الخبرات في مجال توظيف

العاملين. ويركز الموقع حاليا على العاملين بأجر متدنٍ القادمين من المكسيك إلى الولايات المتحدة الأمريكية، بيد أن من المقرر توسيع نطاقه.

واو - إدماج المهاجرين في بلدان المقصد

٦٧ - إن الاعتراف بالمهاجرين بصفتهم ذوي حقوق، والتسليم بالمنافع التي يجلبونها إلى بلدان المقصد، وتيسير إدماجهم في المجتمع أمر أساسي لإنشاء نظام توظيف منصف لهجرة اليد العاملة على الصعيد الدولي. فعدم الاعتراف بالقيمة الكبيرة للعمال المهاجرين ودعم إدماجهم يضيف طبعا شرعيا على إساءة معاملتهم واستغلالهم.

٦٨ - ويوجد عدد من الطرق المختلفة التي يمكن أن تلتبسها بلدان المقصد لدعم إدماج المهاجرين في المجتمع. فتفسير احتكام المهاجرين إلى القضاء، دون خوف من اكتشاف أمرهم أو تعرضهم للاحتجاز أو الترحيل، ابتغاء مساعدتهم في النضال من أجل نيل حقوقهم، من شأنه أن يساهم بقدر كبير في إضفاء الشرعية على سياسات الهجرة القائمة على حقوق الإنسان، بتبيان أن السيادة الإقليمية وحقوق الإنسان أمران لا يتنافيان أحدهما مع الآخر. وضمان إمكانية حصول المهاجرين على خدمات الحماية الاجتماعية الأساسية، أيا كان مركزهم كمهاجرين، من شأنه أن يحد كثيرا من المخاطر المحدقة بحالتهم. ويمثل التصدي للعنصرية وكرهية الأجانب بإجراء تحليلات تستند إلى الحقائق خطوة أخرى هامة نحو إدماج المهاجرين في بلدان المقصد. إضافة إلى ذلك، فإن إتاحة فرص المهاجرين على الإقامة الدائمة والجنسية لن يكون له تأثير عملي في تعزيز شعورهم بالانتماء والأمن في بلد المقصد فحسب، بل سيمثل أيضا بادرة رمزية قوية تعترف بدور وقيمة العمال المهاجرين في تنمية بلد المقصد.

٦٩ - وينبغي إدماج هذه التدابير عبر خطاب عام شامل يعترف فيه السياسيون بالتنوع باعتبارهما عنصرين محوريين من عناصر المجتمعات الديمقراطية، وبالتالي إعطاء قيادة أخلاقية وفكرية وسياسية بشأن هذه القضايا المعقدة.

زاي - التعاون مع القطاع الخاص

٧٠ - يمثل القطاع الخاص جهة فاعلة رئيسية في ما يتعلق بممارسات التوظيف التي تؤثر في حقوق الإنسان للمهاجرين. فجهاز التوظيف هي كيانات من القطاع الخاص مثلها في ذلك كممثل الشركات التي تمدها باليد العاملة. وتؤثر أيضا الممارسات المتصلة بتوظيف العمال

المهاجرين في المؤسسات التجارية التي قد لا تتعاقد مباشرةً مع أولئك العمال، حسب نطاق وإدارة سلسلة إمدادها.

٧١ - ويوجد بيان جدوى قوي للانتقال إلى نظام أخلاقي، يشمل الحد من أخطار المس بالسمعة والأخطار القانونية والرفع من الكفاءة وزيادة الإنتاجية ضمن العمليات التجارية وتوسيع نطاق سلسلة الإمداد. ويتعين على الحكومات والمنظمات الدولية ورابطات المؤسسات التجارية أن تستعين بهذا البيان إلى جانب معايير دولية رئيسية قانونية وفي مجال السياسات للتعاون مع القطاع الخاص وتوعيته بشأن القضايا الرئيسية والخطوات التي لا بد من اتخاذها لتحقيق الانتقال الشامل إلى نظام أخلاقي.

٧٢ - ومن الأمثلة على الممارسات الجيدة فيما يتعلق بالتعاون مع القطاع الخاص النظام الدولي لتراهة التوظيف، وهو إطار التوظيف الأخلاقي الذي ذُكر في مناقشته أعلاه أنه يوفر معلومات عن المهاجرين؛ ويمثل منبرا لتجاوز أصحاب المصلحة من القطاعين الخاص والعام؛ وسيتيح لجهات التوظيف الالتزام بالامتناع عن فرض أي رسوم توظيف على المهاجرين وعن مصادرة جوازات سفرهم، وضمان الشفافية في سلاسل الإمداد باليد العاملة.

خامسا - الاستنتاجات والتوصيات

٧٣ - إن الممارسات التجارية لوكالات التوظيف غير الأخلاقية ممارسة معقدة وغامضة. فهذه الممارسات وما تخلفه من آثار في مجال حقوق الإنسان بالنسبة للمهاجرين تختلف باختلاف البلدان وجهات التوظيف والقطاعات. غير أن الاستغلال الاقتصادي والعنف والترهيب لها قواسم مشتركة مع تجارب العديد من العمال المهاجرين الذين استعانوا بخدمات جهات التوظيف التي تأتي سلوكا غير أخلاقي. ومن الواضح أن هذه المعاناة الإنسانية متوطنة ويُعزى استمرارها إلى مجموعة من أوجه القصور النظامية والحوافز الاقتصادية والسياسية الضارة.

٧٤ - وتنخرط في النظام الحالي لتوظيف المهاجرين بدوافع اقتصادية من ذوي الأجور المنخفضة شبكة معقدة من الجهات الفاعلة، منها ما يلي: العديد من مختلف عناصر هيكل الدولة في البلدان الأصلية وبلدان المقصد، وجهات التوظيف نفسها، والمتعاقدون من الباطن مع جهات التوظيف، وأرباب العمل، والمتعاقدون المباشرون مع أرباب العمل الذين يستخدمون العمال المهاجرين، والشركات الأم، وسائر الكيانات التجارية في أعلى سلسلة الإمداد، والأسر المعيشية، ونقابات العمال، ورابطات الأعمال التجارية، ومنظمات المجتمع المدني، والعمال أنفسهم، وأصدقاء المهاجرين وأسرهم، والمنظمات

الإقليمية والدولية. والطابع المعقد لشبكة جميع الأطراف المشاركة والطريقة الغامضة والشاذة التي يجري بها التوظيف غير الأخلاقي يجعل من الصعوبة فهم النظام فهما كاملاً وإقامة مساءلة واضحة عن حقوق المهاجرين.

٧٥ - ولا شك أن الانتقال الشامل إلى نظام أخلاقي يشكّل تحدياً ماثلاً، إلا أن تيسير هذا التغيير لا يخرج عن المهمة الأخلاقية للحكومات. فالمؤسسات التجارية لا تعمل في فراغ يخرج عن نطاق سيطرة الحكومات ذات السيادة. وتقوم الحكومات بتهيئة البيئة التنظيمية والقانونية التي يمكن أن تمارس فيها كيانات القطاع الخاص أنشطتها. ولا يكفي تقيد القطاع الخاص طوعاً بحماية حقوق المهاجرين، ويتعين توافر إرادة سياسية دائمة تكفل استخدام الحكومات لسلطاتها التشريعية والمتصلة بتقرير السياسات وبإجراء التحقيقات والقضائية من أجل حماية حقوق الأفراد أياً كانت جنسيتهم.

٧٦ - وبناءً على إطار مفاهيمي مستنير للنمو الاقتصادي وأسواق العمل المتسمة بالكفاءة وإطارها المعياري والالتزام بحقوق الإنسان وقوانين العمل، يجب أن تستخدم الدول، منفردة ومجتمعة، قدراتها لتغيير الحصلة النهائية والقيام تدريجياً برعاية نظام توظيف أخلاقي لهجرة اليد العاملة الدولية.

ألف - توصيات موجهة إلى الحكومات

سياسات الهجرة عموماً والاعتراف بالعوامل الدافعة

- وضع أطر قائمة على حقوق الإنسان على نطاق النظام بأكمله لتحقيق إدارة شاملة لشؤون الهجرة والحدود تراعي حقوق العمال المهاجرين واحتياجاتهم وفوائد تنقلهم المنظم وتخفيف هجرة اليد العاملة المنتظمة والمفتوحة والميسرة
- الاعتراف بالعوامل الدافعة المتصلة بهجرة اليد العاملة الخفوفة بالمخاطر، والقيام في سياق خطة أهداف التنمية المستدامة لما بعد عام ٢٠١٥ وسائر المبادرات الدولية والوطنية في مجال السياسات، بتشجيع إتاحة فرص العمل اللائق للناس في بلدانهم الأصلية. فالعمل اللائق سيمكّن الأشخاص من اتخاذ قرارات مستنيرة بشأن ما إن كانوا سيبحثون عن عمل في الخارج والتعامل مع عمليات التوظيف من موقف اختياري

- إمعاناً في الاعتراف بالعوامل الدافعة إلى الهجرة، الاستثمار في ما يكفي من نظم الحماية الاجتماعية في البلدان الأصلية لكفالة ألا يحمل الفقر و/أو الصدمات الاقتصادية أو البيئية الأشخاص على هجرة اليد العاملة المحفوفة بالمخاطر

حظر رسوم التوظيف

- القيام بوضع تدابير، بالتشاور مع جميع أصحاب المصلحة، بمن فيهم المهاجرون والمجتمع المدني، لفرض حظر تام على جميع أنواع رسوم التوظيف التي يدفعها المهاجرون. وينبغي كفالة أن تكون مهمة الدفع بتنفيذ هذا الحظر ملقاةً على عاتق الحكومات وألا يتعرض المهاجرون لعقوبات اقتصادية إن أقرّوا بدفعهم رسماً
- النظر في خيارات العمل الجماعي لحظر رسوم التوظيف حظراً كاملاً من أجل تحقيق تكافؤ الفرص وكفالة ألا تؤثر الشواغل المتعلقة بالقدرة التنافسية الدولية في الانتقال الشامل إلى نظام أخلاقي
- إدراج الدعوة إلى بيان الجدوى المتعلق بممارسات التوظيف المتسمة بروح المسؤولية والتي تحظر رسوم التوظيف في التعامل مع القطاع الخاص، وإشراك رابطات المؤسسات التجارية في الترويج لذلك البيان

تعزيز الإطار القانوني والسياسي العام فيما يتعلق بممارسات التوظيف

- توحيد عقود العمال المهاجرين في مختلف القطاعات وعلى مختلف مستويات المهارات. فعقود العمل بناءً على هذا النموذج الموحد ينبغي أن تنص على توصيف للوظيفة والأجر وظروف العمل
- كفالة القضاء التام على التمييز في الأجر على أساس الجنسية
- إلغاء نُظم الكفالة التي يعتمد المهاجرون بموجبها على أرباب عملهم لاستصدار تأشيرات الإقامة وتصاريح العمل، وبذلك يصبحون عرضة لسوء المعاملة والاستغلال
- سن تشريعات تنظم العلاقة بين وكالات التوظيف ووكلائها، ووكلائها الفرعيين أو غير ذلك من أشكال التعاقد من الباطن، مثل مراكز الاختبار. وينبغي أن تكون لجهات التوظيف ترتيبات أعمال رسمية معمول بها مع جميع الوكلاء والوكلاء الفرعيين تبين بدقة هيكل المساءلة والمسؤولية القانونية عن الممارسات التجارية

- ضمان أن تشمل الأحكام ذات الصلة من قوانين ونظم العمل جميع القطاعات. وينبغي ضمان إيلاء اهتمام خاص للقطاعات التي تعمل عادةً خارج نظم العمل الرسمية، مثل العمل المنزلي
- التصديق على الصكوك الدولية الأساسية العشرة لحقوق الإنسان، بما فيها الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لعام ١٩٩٠، إن لم يصدّق عليها بالفعل
- التصديق على المعايير القانونية الدولية الرئيسية الأخرى المتعلقة بحماية العمال المهاجرين، بما في ذلك اتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم ٨٧ و ٧ و ١٤٣ و ١٨١ و ١٨٩، وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وبرتوكول منظمة العمل الدولية الملحق باتفاقية العمل الجبري، وإقرار تلك المعايير لتصبح قانوناً. فحقوق الإنسان وما يتصل بها من معايير العمل تسري على جميع المهاجرين في كل مرحلة من مراحل عملية التوظيف، ولا تتوقف على ما إن كان المهاجر من مواطني إقليم ذي سيادة
- كفاءة تنفيذ مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية المتعلقة بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان لعام ٢٠١١، باتخاذ خطوات ملموسة لتنفيذ إطار الأمم المتحدة المعنون "الاحترام والحماية والإنصاف" فيما يتعلق بالعمال المهاجرين
- وضع سياسات قطرية وإقليمية بشأن التصدي لممارسات التوظيف الاستغلالية أو التعسفية، توخّد منظورات أصحاب المصلحة المتعددين المشاركين في عملية التوظيف، وينبغي وضع رؤية واضحة للقضاء على سوء المعاملة والاستغلال، وتحديد الأدوار والمسؤوليات بدقة ضمن الشبكة المعقدة للجهات الفاعلة التي تسهم في التوظيف الدولي
- الاستثمار في التقييم الفعال للسياسات المتعلقة برسوم توظيف العاملات المهاجرات لضمان تقرير سياسات رصينة ومستندة إلى الأدلة على الصعيد الوطني والإقليمي والدولي، بطرق منها آليات التدقيق المستقلة الخارجية
- دراسة أمثلة على الممارسات الجيدة في النظام الحالي، ووضع استراتيجيات للسبل الكفيلة بتكرارها والاستفادة منها لدعم الانتقال الشامل إلى نظام أخلاقي
- كفاءة إدراج تحليل جنساني قوي في جميع القوانين والسياسات لضمان الحماية من حالة الضعف الإضافي التي تتعرض لها العديد من العاملات المهاجرات. غير أن

أشكال الحماية هذه ينبغي ألا تحد أبدا من الفرص الاقتصادية التي تتاح للنساء أو من حرية تنقلهن

التنظيم والإشراف وإنفاذ القانون على نحو فعال

- وضع نُظم لإصدار تراخيص شركات التوظيف تكون قوية بالكامل وخاضعة للشفافية والمساءلة العامة. ويجب أن تكون شركات التوظيف الراجبة في الحصول على التراخيص خاضعة لإجراءات صارمة من العناية الواجبة في مجالي حقوق الإنسان وقانون العمل. وينبغي أن تكون الشركات المرخص لها بتقديم الخدمات إلى المهاجرين خاضعة لتنظيم ومراقبة متواصلين فيما يتعلق بتأثير ذلك في حقوق الإنسان
- اشتراط أن تكون وكالات التوظيف التي تيسّر عمالة المهاجرين في الخارج مرخصا لها بمزاولة هذا النشاط سواء في البلد الأصلي أو بلد المقصد لضمان إشراف ثنائي الأطراف أكثر فعالية على ممارسات التوظيف
- إلغاء تراخيص وكالات التوظيف إذا ثبت أنها فرضت رسوما على المهاجرين و/أو انتهكت ما لهم من حقوق الإنسان أو حقوق العمل. وينبغي أن تخضع التراخيص لتجديد منتظم مع التقيد بالالتزامات في مجال حقوق الإنسان الذي لا غنى عنه لإصدار التراخيص
- كفالة وجود الضوابط الكفيلة بمنع إعادة تسجيل وكالات التوظيف عديمة الضمير بعد إلغاء تراخيصها. ووضع نظام تقييم يقيّم سلوك تلك الوكالات بناءً على معايير حقوق الإنسان ومعايير العمل، من أجل تمكين المهاجرين من تجنب الوسطاء عديمي الضمير، ويوجد حافز في السوق لتشجيع الوكالات على احترام حقوق الإنسان وحقوق العمل
- القيام في إطار نظام التقييم هذا، بوضع وتعهد قائمة سوداء بأسماء الوكالات غير الأخلاقية، و/أو الوكالات التي تمارس الاستغلال و/أو تيسّر ارتكاب انتهاكات في مجالي حقوق الإنسان وقانون العمل على نطاق أوسع
- الاستثمار في تحسين النظام بأكمله في مجال تفتيش العمل في بلدان مقصد المهاجرين. ويجب أن يتفاعل مفتشو العمل مع العمال المهاجرين، وأن يستعينون، عند الاقتضاء، بخدمات مترجمين شفوئين في اللغات التي يفهمها العمال المهاجرون

- تدريب مفتشي العمل في مجال حقوق الإنسان وعلى معايير العمل وفي التعرف على مؤشرات الاستغلال. وينبغي وضع مبادئ وآليات المساءلة الفعالة التي يمكن أن يستخدمها مفتشو العمل في متابعة هذه الانتهاكات لحقوق الإنسان وقانون العمل
- إجراء عمليات تفتيش منتظمة بهدف التحقق من عدم قيام جهات التوظيف وأرباب العمل بمصادرة جوازات سفر العمال المهاجرين وغير ذلك من وثائق هوياتهم أو وثائق سفرهم
- ضمان توسيع نطاق تفتيش العمل ليشمل جميع القطاعات التي تستخدم العمال المهاجرين، بما في ذلك العمل المنزلي في المنازل الخاصة
- استكشاف استخدام حلول الحكومة الإلكترونية لضمان التسجيل المبكر والفعال لعقود العمال المهاجرين ومنع استبدال العقود في بلد المقصد
- التأكد من أن الإجراءات التي تتخذ في أعقاب اكتشاف ممارسات توظيف غير أخلاقية لا تؤدي أبداً إلى معاقبة المهاجرين اقتصادياً أو جنائياً
- ينبغي أن تستثمر بلدان المقصد في فتح مكاتب فرعية لوزارات العمل وفي العمل مع السلطات المحلية في البلدان الأصلية، من أجل دعم تطبيق نظام توظيف أخلاقي. ويمكن أن تقوم هذه المكاتب بحملات إعلامية مشتركة وتسجيل عقود عمل المهاجرين ورصدها وتوفير رقابة مشتركة لسلاسل التوظيف
- هيئة بيئية تنظيمية تدعم انخراط جميع العمال في نقابات العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، والدور الحيوي الذي يمكن أن تؤديه النقابات في حماية حقوق الإنسان وحقوق العمل للعمال المهاجرين

التعاون الإقليمي والدولي

- وضع اتفاقات ثنائية بشأن هجرة اليد العاملة بين بلدان المقصد والمنشأ، تستند إلى المعايير الدولية، وإعطاء الأولوية للتنفيذ الكامل لحقوق الإنسان وحقوق العمال المهاجرين والإدماج التام لأصوات كل من المهاجرين والمجتمع المدني
- مواصلة الحوار من خلال العمليات التشاورية الإقليمية، بما يكفل له الاسترشاد بالتفكير الكلي الطويل الأجل اللازم لتحقيق الانتقال الكامل النطاق إلى منظومة توظيف أخلاقية

- كفالة تقاسم المعلومات بشكل منتظم داخل الشبكات الإقليمية بشأن وكالات التوظيف التي تستغل العمال المهاجرين. وإيجاد حلقات تغذية ارتجاعية فعالة من هذه العملية لتقاسم المعلومات على الصعيد الإقليمي واستخدامها في وضع نظم الترخيص والرصد على الصعيد الوطني
 - التعاون على الصعيد الإقليمي في وضع نماذج للرصد والرقابة تتصدى للتحديات والممارسات المحددة التي يتعرض لها العمال المهاجرون في بلدان المنشأ وبلدان المقصد داخل المجموعات الإقليمية
 - تقاسم الممارسات الجيدة والمعلومات عن وكالات التوظيف بين مختلف الشبكات الاستشارية الإقليمية
 - النظر في التماس المساعدة التقنية من منظمة العمل الدولية ومفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان لدعم الانتقال الكلي إلى منظومة توظيف أخلاقية، تمشيا مع معايير العمل والمعايير الدولية لحقوق الإنسان
- إمكانية اللجوء إلى القضاء
- إزالة العوائق التي تحول دون الوصول إلى العدالة وضمان تمكين المهاجرين من الوصول فعليا - وليس فقط على الورق - إلى سبل الانتصاف القانونية مما يواجهونه من انتهاكات لحقوقهم في سياق ممارسات التوظيف وهجرة اليد العاملة
 - ينبغي لإمكانية اللجوء إلى القضاء أن تتحقق في المقام الأول عبر السبل القضائية وشبه القضائية، وألا تعتمد فقط على أشكال الانتصاف الطوعية أو الخاصة، التي لا توفر عادة التعويض الكافي للمهاجرين أو العقوبة الفعالة لمتهمي حقوقهم
 - تعزيز قدرات الهيئات القضائية المستقلة لتوفير إمكانية اللجوء إلى القضاء للعمال المهاجرين الذين يتعرضون للاستغلال من جانب القائمين على توظيفهم، ومعاقبة الجناة على نحو يشكل مثبطات حقيقية ودائمة لإساءة معاملة المهاجرين
 - النظر في إنشاء محاكم متخصصة تكفل إمكانية وصول العمال المهاجرين إلى العدالة. وستتيح الاعتمادات المخصصة لهذه المحاكم تلبية الاحتياجات الشخصية للمهاجرين، وإيجاد رؤية عامة بشأن انتهاكات الحقوق المتصلة بعمالة المهاجرين وجهات التوظيف

- إشراك الجهات الفاعلة الأخرى ذات الأهمية لضمان إمكانية وصول جميع العمال المهاجرين إلى العدالة، من قبيل مفتشي العمل، والأخصائيين الاجتماعيين، والمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان، وأمناء المظالم، والنقابات، وغيرها
- تيسير إتاحة جميع الخدمات اللازمة لضمان إمكانية الوصول الفعال إلى العدالة لجميع العمال المهاجرين، مثل المعونة القانونية، وخدمات الترجمة الشفوية والتحريرية، والمعلومات بشأن الحقوق، وسبل الانتصاف المتاحة، وتأشيرات العودة إلى بلدان المقصد لأسباب إنسانية للإدلاء بالشهادات، أو السعي للوصول إلى العدالة بسبل أخرى وينبغي للاتفاقات الثنائية بين بلدان المنشأ وبلدان المقصد أن تنص على توفير هذه الخدمات
- دعم تشكيل النقابات وإعمال الحق في حرية تكوين الجمعيات والحق في التجمع كوسيلة لتمكين المهاجرين وإتاحة الفرصة لهم للوصول إلى العدالة
- تطوير الآليات الفعالة والميسرة التي تمكن المهاجرين من استرداد رسوم التوظيف المغلوطة من أرباب العمل وجهات التوظيف

تمكين المهاجرين من خلال المعلومات والدعم

- إعداد تقديرات لوكالات التوظيف، تتضمن معلومات عن الوكالات المدرجة في القائمة السوداء وإتاحتها لجميع العمال المهاجرين. ونشر هذه المعلومات في أشكال يسهل الحصول عليها (مثل الإنترنت والخدمات التي تعتمد على الهواتف المحمولة)، وضمان ترجمتها إلى جميع اللغات ذات الصلة
- الاستثمار في تطوير ونشر المعلومات المتعلقة بإمكانية وصول العمال المهاجرين إلى العدالة، مما يجعلهم على علم بحقوقهم وسبل الدعم والانتصاف الممكنة إذا ما تعرضوا للاستغلال من جانب شركات التوظيف
- زيادة وتحسين التدريب والمعلومات قبل المغادرة لغرض تعزيز اتخاذ القرارات عن علم وتحسين مستويات مهارات المهاجرين المحتملين، بما في ذلك المهارات اللغوية والعامة
- ضمان إتاحة الدعم القنصلي على الدوام للمهاجرين في بلدان المقصد حتى يتسنى لهم الحصول على المعلومات والمساعدة بشأن بدائل التمويل في الحالات التي

يتعرضون فيها للاستغلال، وتمكينهم من الوصول إلى العدالة وخدمات الحماية الاجتماعية

- زيادة قدرة الملحقين العماليين داخل البعثات في بلدان المقصد بما يمكنهم من توسيع نطاق أعمالهم وإيلاء المزيد من الاهتمام لمكافحة ممارسات وكالات التوظيف عديمة الضمير

إدماج المهاجرين في بلدان المقصد

- إدراج مجموعات استحقاقات أساسية (مثل بدل الطعام، ومرافق المطابخ، والمياه الصالحة للشرب، وأماكن المعيشة المناسبة من حيث الحجم والنوعية، والتغطية الطبية، وغيرها) كعناصر ضرورية للعمال المهاجرين في القوانين التي تنظم عقود العمل
- ضمان استفادة المهاجرين، في حالات المشقة، من المرافق الحكومية مثل الإسكان والخدمات الصحية
- إقامة حواجز واقية بين الدوائر الحكومية، مثل المحاكم، أو مفتشي العمل أو دوائر الرعاية الصحية، من جهة، ودوائر إنفاذ القانون الخاصة بالمهاجرين، من جهة أخرى، بغرض تمكين المهاجرين من الوصول إلى الخدمات الأساسية بلا خشية من الترحيل
- تهيئة بيئة تفضي إلى تشكيل التنظيمات النقابية والسماح للعمال المهاجرين بممارسة حريتهم في تكوين الجمعيات والتجمع والتفاوض الجماعي
- التصدي، من خلال التحليلات القائمة على الوقائع والتفكير الطويل الأجل، لعمليات تصوير اللاجئين التي تشجع على العنصرية وكراهية الأجانب وزيادة عزلتهم الاجتماعية وأوضاعهم المزعزعة، ومكافحة هذه العمليات
- إدماج هذه التحليلات في الخطاب السياسي، وفي استراتيجيات الاتصال والتعليم والمناهج الدراسية
- كفالة خضوع أفعال العنصرية وكراهية الأجانب التي ترتكب ضد العمال المهاجرين، سواء داخل سوق العمل، أو في المجتمع الأوسع نطاقاً، للتحقيق الكامل والملاحقة عن طريق القضاء

- تطوير الآليات التي تكفل تمكين العمال المهاجرين الذين يسهمون إسهاما قيما في اقتصادات بلدان المقصد من الاستفادة من فرص الإقامة الدائمة والمواطنة، بصرف النظر عن مستوى مهاراتهم

التعاون مع القطاع الخاص

- العمل مع القطاع الخاص على نحو يكفل أن تعبر عملية وضع نظم إدارة الهجرة عموما عن الاحتياجات الحقيقية لسوق العمل والثغرات التي تعترضها استنادا إلى معايير حقوق الإنسان
- العمل مع هيئات القطاع الخاص على نطاق أوسع لضمان إدراج منظورها القانوني في إطار المناقشات القانونية والمتعلقة بالسياسات العامة
- زيادة توعية المنظمات الخاصة بشأن ما يترتب على الممارسات التجارية من آثار في مجال حقوق الإنسان، ودعمها في تنفيذ المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان فيما يتعلق بممارسات التوظيف
- إشراك اتحادات الأعمال التجارية الدولية والنقابات وكذلك منظمة العمل الدولية في عمليات الحوار مع القطاع الخاص للاستفادة من مدى تغلغلها وتأثيرها في دعم الانتقال إلى منظومة أخلاقية بشأن توظيف اليد العاملة
- التزام القدوة في وضع وتنفيذ مبدأ بذل العناية الواجبة حينما يتعلق الأمر بحقوق الإنسان فيما يتصل بالعقود الحكومية. وإعطاء الأولوية ومكافأة وكالات التوظيف التي تراعي المبادئ الأخلاقية لدى التعاقد على أعمال حكومية وضمان إدماج عناصر تكاليف التوظيف الذي يراعي المبادئ الأخلاقية في عملية تقديم العطاءات. واتباع سياسة عدم التسامح مطلقا بشأن فرض رسوم والانتهاكات الأوسع نطاقا لحقوق العمال المهاجرين في أي مرحلة من مراحل سلاسل الإمداد الحكومية. وكفالة إجراء عمليات مراجعة مستقلة للحسابات تتسم بالمتانة لضمان الامتثال

جمع البيانات

- الاستثمار في جمع البيانات الوطنية التي تنمي الفهم المؤسسي لعوامل الدفع والجذب المتعلقة بالهجرة، وممارسات التوظيف، وأنماط هجرة المواطنين

- الاستعانة بالعمليات التشاورية الإقليمية في تطوير جمع البيانات وتقاسمها على الصعيد الإقليمي بما يحقق فهما أوفى للاتجاهات بين مختلف بلدان المنشأ والمقصد
- العمل في شراكة مع المنظمات الدولية المعنية لزيادة تطوير فهم جماعي للاتجاهات العالمية لتوظيف اليد العاملة على الصعيد الدولي
- العمل على ضمان أن تكون عملية جمع البيانات، بوصفها جزءاً لا يتجزأ من وضع القياسات المرتبطة بإعداد خطة التنمية المستدامة لما بعد عام ٢٠١٥، مترابطة ومتسقة لكي يتسنى لها أن تدعم بشكل فعال الرصد والتقييم وأن توفر أساساً قائماً على الأدلة لوضع القوانين والسياسات
- كفالة أن تشمل جميع نظم جمع البيانات قياسات مصنفة على نحو يوفر فهماً أوفى لهجرة اليد العاملة وأنماط التوظيف

باء - توصيات موجهة إلى منظمات القطاع الخاص

- ضمان التنفيذ الكامل للإطار المعنون "الحماية والاحترام والانتصاف" ضمن المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان فيما يتصل بالعمال المهاجرين
- الامتثال لجميع المعايير الدولية ذات الصلة في مجال حقوق الإنسان واليد العاملة
- إنفاذ سياسة عدم التسامح مطلقاً بشأن دفع رسوم للتوظيف بين العمال
- مراجعة حسابات سلاسل الإمداد وكفالة بذل العناية الواجبة فيما يتعلق بحقوق الإنسان مع جميع المتعاقدين والمتعاقدين من الباطن
- إعداد سياسات واضحة بشأن كيفية معالجة ما يكتشف من ممارسات غير أخلاقية في عملية التوظيف في إطار العمليات التجارية و/أو في سلسلة الإمداد
- توفير آلية تكفل استرداد المهاجرين لجميع رسوم التوظيف التي يتم اكتشافها
- الامتناع عن مصادرة جوازات سفر العمال في أي وقت من الأوقات وعن فرض أي قيود أخرى على حرية حركة المهاجرين
- دعم حقوق العمال المهاجرين في حرية التجمع وتكوين الجمعيات والتفاوض الجماعي والمشاركة في الحوار العادل مع النقابات التي تمثل عمال المهاجرين

- دعم تنفيذ الشروط التعاقدية المعيارية التي تحدد توصيف الوظائف والأجور وظروف العمل
- تزويد جميع المهاجرين بطائفة من الخيارات التيسيرية، بما في ذلك غير المرتبطة بترتيبات العمل وجهات التوظيف، وتوفير الطعام، وفرص الحصول على الرعاية الصحية، أثناء العمل في بلدان المقصد. وكفالة أن تكون الأوضاع في مكان العمل متمشية مع معايير منظمة العمل الدولية
- إدماج مبدأ بذل العناية الواجبة لمراعاة حقوق الإنسان فيما يتصل بتوظيف العمال المهاجرين في القرارات المتصلة بالاستثمار
- الاضطلاع، عن طريق الاتحادات التجارية الدولية وآليات التعاون الأخرى، بدور قيادي على الصعيد العالمي في عملية الانتقال الشامل إلى منظومة أخلاقية للتوظيف، بما في ذلك إصلاح الحوافز الاقتصادية التي تديم استمرار تعرض المهاجرين للاستغلال
- تقاسم أفضل الممارسات والارتكاز إليها في منظومة التوظيف الحالية بغرض تطوير نماذج جديدة للأعمال التجارية. بما يتوافق مع المعايير الدولية لحقوق الإنسان ومعايير العمل الدولية
- إبراز الصريح لحقوق الإنسان الخاصة بجميع العمال المهاجرين في المدونات والأدلة التوجيهية لجميع الشركات والاتحادات التجارية

جيم - توصيات موجهة إلى المنظمات الدولية

- دعم الحكومات في وضع تشريعات ونظم ترخيص وآليات رصد أكثر متانة، من خلال تبادل الممارسات الجيدة ووضع مدونات قوية لقواعد السلوك
- النظر في مدى إمكانية إدماج آليات الرصد الأكثر متانة لانتهاكات حقوق الإنسان في مجال الأعمال التجارية، والمقرونة بتدابير مساءلة محددة في هيكل الأمم المتحدة لحقوق الإنسان
- زيادة تشجيع الحكومات على التصديق على الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨١ والمعايير الأخرى ذات الصلة

- ينبغي للفريق العامل المعني بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان التابع للأمم المتحدة أن يولي الاهتمام لمسألة ممارسات التوظيف والنظر في وضع مبادئ توجيهية
- دعم الدول الأعضاء في توعية القطاع الخاص بانتهاكات حقوق الإنسان وتنفيذ المبادئ التوجيهية والمعايير الدولية الأخرى
- توفير أي تعاون تقني تطلبه الدول الأعضاء لدعمها في الانتقال إلى منظومة أخلاقية في مجال توظيف العمال على الصعيد الدولي
- تحسين التنسيق بشأن مسألة رسوم التوظيف بين العمال المهاجرين في مختلف وكالات الأمم المتحدة
- دعم الحكومات في وضع نظم مترابطة لجمع البيانات على الصعيد الوطني والإقليمي والدولي، بما يتيح التفهم الكامل للاتجاهات والأسباب الجذرية
- إدماج الشواغل المتعلقة بأوجه الضعف المحددة للعمال المهاجرين الذين يكونون عرضة للاعتداء والاستغلال الجنسيين على يد جهات التوظيف التي لا تراعي المبادئ الأخلاقية عند مواصلة وضع وتنفيذ خطة التنمية المستدامة لما بعد عام ٢٠١٥ والمبادئ المتعلقة بإدارة الهجرة
- النظر في كيفية معالجة البرامج الإنمائية في بلدان المنشأ للعوامل التي تدفع بالمهاجرين إلى التماس الفرص المحفوفة بالخطر بالخارج. وينبغي إيلاء الاهتمام للآثار الجنسانية المترتبة على هذه البرامج